

合规师在初创企业合规建设中的作用

王淑怡 李雅萌 程莹 秦傲雪
南京审计大学, 江苏 南京 210000

摘要: 由于国内合规建设起步较晚, 合规体系普遍存在不全面的问题, 其中初创企业体现得尤为明显。初创企业自身对合规建设不重视, 停留于“被动合规”, 同时也缺乏成体系的合规管理。而合规标准不明确、人才匮乏以及初创合规体系不完善等他律机制的欠缺, 致使初创企业的合规建设领域仍处空白阶段。合规师这一新职业的产生标志着我国合规建设进入强化年, 初创企业应该充分认识到合规体系对其在及时止损、避免企业内耗及违规刑事责任划分上的重要作用。通过实现初创企业的合规管理来形成良好的合规“软法化”的社会约束环境, 普遍提高企业的合规管理水平, 推进“一带一路”倡议及“走出去”战略的全面深化。

关键词: 合规师; 初创企业合规; 合规建设

中图分类号: F276; DF43

文献标识码: A

0 引言

合规管理的概念发端于 20 世纪前半叶美国的金融行业管理^[1], 但 20 年来, 随着经济全球化的发展, 合规概念本身的范围不断扩大, 合规的含义也不断丰富, 甚至衍生出泛合规的概念。企业的合规管理广泛涉及企业经营的各个环节及企业内部各个部门, 包括合同合规、用工合规、财税合规、法务合规、刑事合规等方面。从生产操作到企业战略, 从外部经营到内部控制, 都需要符合规范地进行, 才能保障企业长足稳定的发展。本文基于合规管理建设的现状, 从第三方合规师的视角, 对初创企业合规建设的价值进行分析。

1 泛合规与合规师

合规最初的含义是企业反垄断与反制裁的一种监督管理方式, 其主要作用在于规制自由经济市场中资本的无限扩张, 调整跨国企业之间因两国政策环境差异引起的纠纷。经过 20 多年的发展, 合规一词如今普遍被各国跨国贸易企业接受, 广泛指代企业符合法律法规及行业标准的管理、治理方式。但新时代对合规的理解并不仅限于企业的自律管理机制及风险管控机制, 演化出的

泛合规概念具有更多的内涵。其一, 合规包括避免企业的刑事责任风险, 但其并不是法学上的规范性概念, 而是对企业内预防刑事违法相关机制的客观描述^[2]。其二, “企业合规是企业为有效防范、识别、应对可能发生的合规风险所建立的一整套公司治理体系。”^[3]

由于企业合规涉及财务、税务、法务、内部控制、投资融资、劳动用工等各方面的问题, 现存的各部门内的分管制度的实施不利于合规制度的实现, 并且分散性的管理不可能形成稳定的体系, 初创者一人统筹兼顾各部门合规事务显然不切实际, 合规师这一职业便应运而生。在大力倡导建设合规企业的背景下, 2021 年 3 月人力资源社会保障部会同国家市场监督管理总局、国家统计局, 向社会正式发布的 18 个新职业中, 企业合规师赫然在列, 并将于 2022 年 3 月举办全国首次企业合规师试点考试, 由此可见企业合规正是国家着力建设之处。2017 年 2 月至 2021 年 12 月颁布的 9 部合规建设相关法规显示, 我国对企业合规建设的要求在不断提高。但从独立于企业及监管机构的第三方合规师的视角来看, 我国在初创企业合规建设领域存在明显不足, 初创企业的合规建设价值被初创者及社会忽视。

基金项目: 2021 年江苏省大学生实践创新训练项目“‘CM’计划——关于大学生初创企业合规建设的公益服务项目”(202111287001Z)。

作者简介: 王淑怡(2000—), 女, 本科, 研究方向为法学。

2 初创企业的合规困境

自2018年国资委出台《中央企业合规管理指引（试行）》及相关规范以来，中央企业积极响应号召，分别主动进行合规管理体系建设。目前，大部分央企已组成了合规委员会、落实了合规负责人，形成了合规管理“三道防线”，基本完成了合规基础阶段的任务，接下来将全力投入合规强化阶段，央企的这一行动也带领许多大型企业实现了合规制度的初步建设。但是由合规概念的泛化和国际贸易的发展所带来的问题，并不只是对大型央企的对外贸易经营策略及企业治理方式提出更高的要求，国际合规环境也对国内许多初创企业的合规管理创制了更高的标准。置身于这种环境之下，初创企业也应该将合规纳入管理范畴，根据现行合规指引法规积极制定适合企业的合规制度并顺利实施运行。在初创企业的合规管理方面，普遍存在许多问题，下面将从自律性和他律性两个方面对其进行阐述^[4]。

2.1 自律性机制的缺乏

2.1.1 无心合规，普遍缺乏完整的合规制度

企业成长初期，经营重心多在市场竞争力、产品需求、商业模式、融资运作等基础生存问题上，资金紧张且精力十分有限，规章制度常常只涉及公司日常运营的必备要求和部门员工的基本要求，很难顾及合规方面的问题。初创企业资金短缺是普遍存在且不可避免的，在企业日常经营中创业者迫切地想将资金用在“刀刃上”以获得更高回报收益，很少会将资金投入难以产生显性盈利的专门合规岗位或者高价聘请外部合规专家上，许多企业几乎没有合规操作和管理的相关规定。然而，如果创业者能够基于企业的长远发展考虑就可以预见企业合规管理绝非可有可无，未及时进行企业合规风险管理所存在的隐患又何尝不是一个锋利的刀刃呢？企业一旦不小心触及法律底线或行业规制，时刻都会有“生存风险”。除此之外，还有种种原因导致创业者无意进行合规建设，初创企业普遍缺乏完整的合规制度，无法明确划分合规责权。

2.1.2 认知不清，无效进行“被动合规”

企业合规是国家发展政策的重要趋势，是企业可持续发展高质量发展的必然要求，是企业的重要组成部分。但是不难发现大部分企业对于合规缺乏主观能动性，如果没有政府部门、行政机关的强制监管，就不

会有企业主动建立合规制度，防范合规风险；如果不从行政监管等外部方面施加压力，采取激励措施，企业就不会拥有完善合规管理制度的动力^[5]。唯有当自己或者同行业其他企业违规被处罚时，才会引起各方对合规的重视，“被动合规”促进行业合规标准的升级。然而，如今这种反向倒逼的情势正说明了各界对合规概念认知不清晰、对合规标准制定不明确、对合规制度模糊不具体的问题。再者，无合规何谈可持续性发展，合规正是企业长远发展、维持稳定的基调。大部分初创企业对合规的重要性认知不到位，仅将合规视为应对政府监管的“作业”，“应付差事”的现象多有发生，很多创业者并没有真正着眼于企业的合规风险防范。另外，合规管理也是企业管理的重要组成部分。合规管理通常包括两步：一是根据已有政策建立合规管理制度，明确划分合规职责，这不仅有利于企业内部的监督管理，更有利于企业面对外部监察时划分责任、减轻处罚。二是将合规制度落实在企业日常的经营活动中，但大多数初创企业利润至上的经营目标，导致它们对企业的规章制度都较难全面落实，合规制度的制定及执行情况可想而知。随着政府监管力度不断加强，越来越多的企业尽管建立了合规制度，但却只做到了“纸面合规”，未能贯彻落实在企业运营的全过程，因此初创企业对待合规的态度还有待纠正，全民合规意识培养任重道远。

2.1.3 职权受限，合规工作难独立

类似于注册会计师的审计工作，合规师肩负着对公司全方位风险监测的职责，独立性是开展合规工作最重要的基础之一。独立性即合规工作不受任何人、任何部门的限制与影响，合规师有权直接将合规情况向管理层报告，与管理层协商合规风险解决办法。由于我国合规发展还基本处于起步阶段，很多中小型、小微企业几乎没有专门设立合规部门，通常由财务总监、法务总监或者内控人员兼任。这就导致了3个问题：第一，合规师的独立性大打折扣。合规涉及一个企业的多个部门，是一项需要多方统筹协调的工作，公司内部合规人员常因职权受限难以获取相应部门内部资料，部门协调出现问题会导致企业合规无法由点到面，合规制度缺乏系统性，合规工作流于形式。第二，企业合规人员缺乏专业胜任能力。合规可以细分为多个方面的合规，合规师需要在财务、税务、法律等方面都具备一定的专业知识。由其他部门人员兼任可能只专营

单一方面合规，缺乏系统的合规知识和专业胜任能力。第三，现行初创企业大多仍旧实行家长制的管理模式，各部门的合规实权掌握在部门负责人手中，赋予部门负责人缺乏制约的权利，很可能在实施过程中成为排除异己的手段，造成办公室内部恶性竞争，这种对企业的管理措施演化为企业混乱的内耗无疑得不偿失。而且，合规制度并不能单一地发挥效能，建立完善的合规工作评价和奖惩机制也非常重要，其便于共同监督合规成效，激发员工的合规积极性。

2.2 他律性机制的欠缺

2.2.1 理论基础薄弱，合规标准难以把握

各行业的合规标准并没有明确的规定是现存最严重的问题之一。虽然我国自 2017 年陆续颁布了大方向的合规指南和指引，在理论方面引起了对合规足够的重视，但在实际操作中仍然缺乏具有实践性的合规细则和评价体系，导致各企业难以进行合规实践；而且，在除企业监管规定之外的其他泛合规方面，合规制度和法律依据则更加稀少。可以说目前我国的合规发展一直处于企业和法规双向循环促进的阶段，企业以既有的法规为指南开展合规合法的经营，合规政策根据监管过程中显现的合规问题反向优化，两者相互作用，共同发展。另外，很多人误以为合规就是根据国资委等国家机关颁布的合规指南规范经营，其实这远远不够，企业合规的最终目的在于为企业规避风险而不是应对监管，做好合规还需要参考行业特有的、潜在的不成文规定及习惯，在风险频发领域进行有针对性的防范，做到全方位、多领域、专一性的合规。

2.2.2 专业人才缺口明显，合规师亟待培养

目前，国内很少有高校专门开设合规课程，企业内部也几乎不会涉及合规方面的培训，大型涉外企业的合规工作大多由律师事务所承担，而针对中小企业的合规服务领域更是一片空白，我国的企业合规管理一直面临专业人才稀缺的问题。2021 年 3 月人力资源社会保障部会同国家市场监督管理总局、国家统计局将合规师纳入《中华人民共和国职业分类大典》的举动意味着合规师这一职业也将如同会计师、审计师一样拥有专业的技能和资格证，为企业提供专业的服务^[6]。近两年来，北京大学、中国人民大学都致力于企业合规管理及行业合规制度的研究，开设了合规实践系列研讨课程，参与听课的不仅有学者、第三方合规机构专业人士，还有律

师、企业高级管理人员等与合规建设相关的人员，授课教授也都是合规方面资深的研究者。聆听专业课程，与其他理论实践人员一起讨论不仅能精准把握合规的最新方向，还能丰富自己的合规专业知识。这类研究及研讨在优化中国全面合规建设的进程中起到了强大的推动作用，但相关课程较少，且课程容量也相对有限，初创者也没有机会能够进行相关方面的学习。在合规教育还未普及的当下，“合规进校园”“合规共建”等理念还有待进一步深化，合规人才的培养也有待进一步加强，弥补好这一缺陷才能共同推动中国的合规发展。

2.2.3 合规体系的中国化仍在探索

合规一词对于中国来说是一个舶来品，这一专业名词最早是由巴塞尔委员会在 2005 年 4 月 29 日颁布的《合规与银行内部合规部门》中首次定义的，以此规范银行从业人员的行为，维护金融市场的秩序。我国目前并没有合规专业机构，大型企业的合规服务由律师事务所提供，并且律师事务所的合规服务主要适用于涉外企业，这些既成的相对成熟的体系与中国本土企业的特征存在较大出入。由于国内外社会制度及传统文化的差异，国外企业的基本架构及制度运行模式都与中国企业存在本质的区别。虽然国外企业的合规体系成熟稳定，但并不适用于我国本土企业，强行照搬只会产生相反的效应。例如，外国普遍实行“企业、个人严惩”的制度，这与我国初创企业的运行模式很难兼容，因为初创企业体量小、人员少、组织架构简单，严格惩治将会直接导致企业立刻分崩瓦解，扼杀初创者的创新能力和创业热情。根据我国的现实情况，对小微企业、初创企业实行“双不起诉”制度则具有重要实效^[7]。虽然中国在企业合规方面具有了“后发”成效，但是目前我国的合规改革仍在不断本土化的探索过程中，建立有效机制同时兼顾我国国情、国家文化和价值追求，不仅要求对我国的企业状况有充分的了解，而且对于管理系统方面的技术也提出了更高要求，这些问题的解决有赖于我们的创新能力。

3 合规师视角下企业合规的价值

3.1 保障合规建设进程的有序性，合理止损

现阶段国内企业的合规建设处于萌芽阶段，甚至许多小企业还未将合规管理体系的建设归为企业内部管理体制必备的一环。而相对于以往几十年的国内合规

发展历程来看,目前国内对于企业合规的重视程度之高几乎是呈断层式上涨。由于缺失历年来循序渐进的累积基础,国内各企业很难立即将合规付诸实际行动。有的企业虽已实行合规但将实施步骤本末倒置,重应付监管轻内部实施,重形式合规轻实质合规,这样很容易造成竹篮打水一场空的结局。合规师作为合规专业化的研究者和服务提供者,在遵守国家法律法规、相关执业准则以及行业道德的前提下,明确企业合规建设的有序性,排斥不符合规定的体系建设的实施行为,将会更有利于合规制度的落实,帮助企业在面临风险时及时止损。

经营合同是初创企业维持生存的基本要件,是企业发展不可避免的因素,直接影响企业创立与否及企业未来发展所面临的风险大小。因此,合规建设应当首先着眼于合同,包括对内劳动合同、对外销售合同以及采购合同等。后期合规师必须继续跟进期初已签订的合同,审查后续相关合同协议,将合规管理意识渗透到每个项目内容中,竭力减少对外合作交易上不合规现象。在保证企业合同合法合规合理后,企业的营运风险将大幅降低,企业的营运能力得以平稳发展。随着企业正常创立、正常经营渡过萌芽阶段之后,将进入下一个发展期——扩张阶段。这一时期的企业生产规模不断扩大,在职员工数不断增加,对内开发新项目数逐渐上升,对外筹资投资项目扩增,企业需要建立合规管理制度来保障现状。合规师应当根据企业发展特征和面临的外部环境状况针对内部合规制度进行规划,制定全体员工在企业每一个发展进程中应当遵守的基本职业规范和各部门责任与权利,将合规管理制度的建立分成长期多层次的阶段,确定每个阶段每个层次的可达目标和潜在目标。

在进行详细规划的基础上,合规师需将计划进行具体的落地实施。由员工合规意识培养开始,帮助企业建立内部管理组织机构,保证内控系统运行的有效性。同时还需健全法制体系,强化企业高层管理人员的普法意识^[8],将合规合法渗透到企业的方方面面,事前拟定合规风险应对方案,减少因意外情况造成的损失,避免企业深受外部因素影响发展低迷时面临破产风险。

3.2 保证合规评估的客观性,避免企业内耗

由于合规这一观念与法律、财务领域密切相关,

因此不少企业在国家颁布相关合规政策后,将这3个不同的领域相混淆,误以为合规管理就是从公司法务部门、财务部门选拔出精英人才,加强公司合同、人事、交易方面的法律管理,加强公司财务报表反映的真实性、合法性。但缺乏对合规的深入了解,缺失合规管理的专业人员,忽视合规风险防范,仅从公司内部无法做到公平客观判断各部门的行事效率。而合规制度的实施将为管理层和各部门增加负担,极易演化成企业内部的不正当竞争,改变人事任免现状和企业利益格局。

合规师作为独立于企业管理体系之外的专业化机构,可以结合外部行业环境、政策环境和法律环境,以客观公正的态度评判企业面临的合规风险,避免因企业本身主观判断造成的干扰,并且有助于企业将自身精力更多地投入企业业务扩展、合法交易及投资中,提高资金使用率、盈利能力和偿债能力,保障公司股东、董事以及债权人的合法权益。并且,合规师与企业之间存在平级合作关系,不同于企业内部管理层与员工之间上下级关系,几乎不受企业内部利益牵制,减少因员工之间的个人利益纠纷造成的内部损耗,维持管理层和全体员工的工作积极性与办公专注度。因此企业合规制度建立过程中需要外部第三方合规师的帮助,首先聘请的第三方机构具有独立性,可以更客观地为企业提供合规服务;其次合规服务机构中都是经过专业培训的合规专员,可以保证专业胜任能力;最后,第三方机构需要各个部门协助,以获取开展合规工作需要的资料,为各部门量身打造合规制度。

3.3 合规师或可成为公司的可信赖标签

合规师作为第三方机构为企业提供建立合规管理体系的服务,以掌握企业内部控制运行模式为先决条件,精准把控内部管理层职位分工层次与群众员工的基本职责,紧紧依照国内企业合规准则,搭建符合企业特征的合规管理体系。从而把企业内控与合规管理紧密结合起来,并从企业内部高层中选拔培养首席合规师,代替企业领导人执行日常合规业务^[9]。

《企业海外经营合规管理指引》指明,企业应当按照要求建立合规管理部门,从合规管理委员会中推选出首席合规师以完成企业的合规管理工作^[9]。由此看出合规师在企业中无可替代的地位。一个企业合规

管理是否有效、内部人员管理是否清正廉明都与合规师行使管理审查权利密切相关。更进一步，合规师将极大可能成为公司的信誉代表，成为公司可信赖的显性标签。合规师在拥有重大权利与重要地位的同时，需要利用法律规范其在岗行为，对渎职、越位等违规行为加以约束^[9]。以美国为例，其以立法的形式明确合规师的职责与权限，如果合规师对违规行为包庇且纵容，则合规师应当与实际违规人员共同承担责任。这表明合规师将成为公司经营的信誉代表，保障企业的信赖利益。

3.4 合规建设可做减轻处罚情形

由于大型企业违法行为数额巨大、影响广泛，所以更容易引起大众关注，让人们错误地认为大型企业更容易发生刑事犯罪。实际情况并非如此，在小微初创企业逐渐壮大过程中，为争取市场很容易发生恶性竞争，更容易铤而走险做出违法行为^[10]。拥有较为健全的合规管理体系的企业，在犯罪中明显有较轻犯罪意图，影响定罪量刑。建立了合规管理制度并有效运行的企业，在出现合规风险时能够明确企业责任与个人责任的划分，针对个人的刑事犯罪企业不必负责，这有利于减轻监管机构对企业违反法律法规后的惩罚措施，减少企业违规所带来的损失。而在认定企业故意犯罪后，企业经营的合规程度也会对其量刑轻重有所影响。对于初创企业而言，监管机关为响应国家对于大学生创业的优惠政策，将会对初创企业采取较为宽松的政策以减轻企业负担。长期合规的现实情况可以在企业涉嫌刑事案件时，削弱初创企业因违规所付出的代价，保存企业的核心价值得以延续的可能性。

随着合规建设的深入发展，在监察实践领域合规不起诉制度被提出和运用。企业合规不起诉制度是指，在企业涉嫌轻微刑事案件后，如果检察院或监督机关发现涉案企业在日常经营中有积极合规行为，可以责令其根据本次刑事犯罪做出专项合规计划进入合规整治考察期，在考察期内若企业符合合规标准，检察院可做出不起诉决定，相关的违规处罚也可视企业合规管理的程度在一定范围内有所减轻。在最高人民检察院的积极推动下，我国多地已开始合规不起诉制度试点工作，并取得较好的社会反响。合规不起诉制度在最大限度内保障了企业的利益，一方面降低刑事处罚

给涉案企业带来不良的社会影响，阻碍企业日后发展，避免轻微刑事犯罪导致企业破产、大批员工下岗等情况；另一方面在处罚企业的违规行为与保障企业发展的冲突中找到了一个平衡点，监督机关、监察机关不再是企业盈利的“狙击手”，而成为企业良性发展的“保卫者”，最高人民检察院陆续发布的两批企业合规改革试点典型案例，指导各地检察院积极践行企业合规不起诉制度，各级检察院积极督导企业进行合规合法经营，给予不知、不懂合规的企业重新改造的机会。

4 初创企业合规的社会价值

4.1 促进合规制度“软法化”

我国正处于企业合规管理体系探索的初步阶段，法律法规极不完善，只有少数关于央企、大型企业、金融企业等的合规文件，关于初创企业的法规指南仍是空白。然而创业者作为社会发展中最活跃的力量，是社会经济的“新鲜血液”，特别是大学生初创企业者，有很多新想法期待实现。然而这些创业者在没有充分了解社会现状、法律制度的情况下，仅凭一腔热血盲目创业，经常四处碰壁，更有甚者刚踏出校园大门，就步入监狱之路。

初创企业合规建设的价值正在于最大程度上化解和解决这种困境。在第三方的视角下，社会应在合规政策的指导下普遍提高企业的合规意识，形成良好的合规氛围，促使初创者在企业建立之初就将合规管理纳入考虑范围。社会对初创企业隐性的管理与监督，是对我国合规制度的“软法化”，这种非强制力的约束更有利于企业的良性发展。初创企业合规管理难以进行的主要因素就在于，企业合规管理与企业盈利之间的冲突。虽然企业合规管理是一项没有即时收益的高成本业务，但是合规“软法化”的社会环境下，可以使创业者认识到合规管理对企业的长远发展和企业信誉形象等方面的重要作用。社会及相关政策也正在尽力协调企业合规成本与企业盈利之间的关系。另外，合规师的价值在合规管理“软法化”的环境中将会相得益彰，其以现有合规指南文件为蓝本，结合初创企业发展现状，为初创企业提供合规指导，帮助初创企业建立合规体系，将外部的合规制度与企业特点相结合，初创企业内部的合规“软法”，利于其自律管理。

不同于法律法规的强硬,“软法”能够更好地站在企业利益的角度上思考问题,在企业利益和国家硬性规定之间找到平衡,在企业出现危机时,相关合规制度的作用得以凸显,其中效益与风险的客观衡量可以让创业者心甘情愿地去实现企业合规管理。

4.2 营造良好企业合规文化

互联网时代,信息传播十分迅速、广泛,企业进行合规管理引起的正面效应也会随之增强。当初创企业构建合规管理、营造企业合规文化的同时,势必会间接推进企业业务活动、对外交易、合同管理的合规化进程,促使企业降低所面临的风险,避免不必要的损失,更快更高效地执行企业发展规划。从外部社会环境因素来看,良好的合规文化可以提高企业社会形象,为其带来间接利益。而同行业其他竞争者通过对该企业合规文化的分析及社会群众的反应,或可利用相同的方法使得上下级员工达成一致的合规理念,在公司内部营造合规氛围,提高企业合规形象的竞争力。通过企业之间合规文化的良性竞争,促进社会合规文化的友好交流,形成各行各业共同推动合规文化发展的大格局。

企业合规发展不光是在为企业谋利益,更是在为整个社会谋福祉。企业建立良好的合规文化,可以增强企业的社会责任感,减少企业通过非法途径吸收公民合法财产的情况,有利于良好社会环境的建立。在良好的合规社会环境下,如果企业不积极履行此项社会责任,虽然客观上不会招致法律惩罚,但是会给企业自身带来诸多不良社会影响。例如,潜在投资者可能会以企业合规管理水衡量企业的估值及回报率,未形成合规管理的企业会因此错失融资机会;消费者可能会以企业合规管理程度来作为预判企业产品和服务质量的基础标准,未形成合规管理的企业会因此难以发掘潜在用户、开拓更广阔的市场;银行等信贷金融机构可能会以企业合规管理水衡量企业的资金用途、贷款偿还等方面的信誉,未形成合规管理的企业则难以获得相关金融机构的青睐。建立良好合规氛围不仅需要企业自身付出努力,更需要政府、社会组织等为初创企业提供一定帮助,帮助企业茁壮成长。特别是对于大学生初创企业而言,单凭自身能力很难实现合规管理。企业合规管理无论对企业本身还是对社会都有积极作用,需要社会和企业一起协调,建设良

好企业合规文化,实现互利共赢。合规文化氛围可以以一种更具弹性的方式,督促企业合规管理,促进我国合规企业文化建立,它不像法律法规条款具有国家强制力,通过监管强迫企业、员工进行合规经营,而是以一种广泛的社会约束力引导企业主动进行合规经营,有利于节约企业风险成本、提高企业经营效率。让合规管理指南不再流于形式,而是内化到每个人的行动中。

4.3 打造企业国际化合规经营水平

随着中国“一带一路”倡议的推进和“走出去”战略的提出,中国企业开拓境外业务已经是常有之事。随着中国国力的强盛和中国经济的飞速发展,国内企业已经有更进一步在西方发达国家市场扩大占比的趋势,但想要长足发展、获得国际市场经济利益的同时符合国际对合规建设的普遍要求就成为对外贸易的基本要素,中国企业加快合规建设的步伐势在必行。发达国家在企业管理方面更具经验、对企业合规管理的要求更高,中国企业在与国外政府、企业打交道的过程中,也可以促进新兴合规制度体系与企业管理的个性化融合。在经营过程中逐步提高合规管理水平将会促进双方进一步业务往来,树立企业在海外的良好形象,避免外国政府的制裁。所以企业在走向国外市场的时候,一定要充分了解国外市场的“游戏规则”,做到企业合规管理,使得国内合规制度与国际接轨,有助于提高自己在国际市场竞争能力,得到国际社会的认可。

企业要想做到与国际合规管理制度趋同化,就必须在日常经营活动中借鉴国际合规管理制度,培训员工依法履行职责,明确员工职责范围,同时划分员工个人行为与企业行为的界限。尤其针对高层管理人员,需着重进行合规化教育,强化其法律意识以减少此类内部员工违规使用企业资金、侵占公司利益等行为的出现。但借鉴并不是照搬,在学习外来制度时也确实需要把握好合规管理的意识形态,以免过度西化,造成“水土不服”。合规师可以帮助企业从零开始,构建符合自身发展的合规体系,并随着法律法规、政策、企业发展现状等的改变,帮助企业及时更新合规指南,做企业合规路上的好帮手,推动企业合规管理制度向国际化的发展进程,努力加强国内企业合规管理水平。

5 结语

综上所述,企业合规在中国的本土化初见成效,但就现状而言相关建设仍集中于大型企业,社会普遍的合规体系并未建成。为从宏观上全面推进与中国国情相适应的合规建设及合规监管,初创企业作为市场经济中的新生力也是不容忽视的。现今,企业合规涵盖范围广泛,涉及企业对外经营的全过程和内部控制的各部门,企业的基本规章制度已经无法满足市场对企业管理的要求。

初创企业想要合规管理有所成效,就需要经营过程的统一管理及内部各部门的管控联动,建立合规管理制度,形成企业整体一致的合规管理体系。合规师这一新职业,正是针对这一现实的问题而产生的。外在独立于企业与监管机构的第三方合规师,通过为企业提供合规服务可以有效实现企业的内部制度自律与监管机构他律,帮助企业平衡业务盈利与合规管理投入之间的矛盾,避免企业内耗,提高企业的市场信誉。在企业面临违规处罚之时,合规制度体系有利于监管机关明确划分企业责任与个人责任,对企业的过错从轻、减轻处罚,保障企业经营秩序的基本维持。

在社会价值层面上,初创企业的合规建设有利于推动社会环境整体对企业的“软法性”约束,营造良好的合规氛围,提高企业的经营管理水平,辅助中国企业能够有保障地大胆开拓境外市场,响应“一带一路”倡议的推进和“走出去”的国家战略,使中国企业更

好地融入全球化经济浪潮之中,为中国的经济建设和合规建设出力。

参考文献

- [1] 陈瑞华.论企业合规的性质[J].浙江工商大学学报, 2021(1): 46-60.
- [2] 蔡仙.论企业合规的刑法激励制度[J].法律科学(西北政法大学学报), 2021, 39(5): 154-170.
- [3] 陈瑞华.企业合规的基本问题[J].中国法律评论, 2020(1): 178-196.
- [4] 吕文.国企合规风险管控的现状以及改善策略探讨[J].中国管理信息化, 2022, 25(2): 104-106.
- [5] 陈瑞华.有效合规管理的两种模式[J].法制与社会发展, 2022, 28(1): 5-24.
- [6] 左宗鑫.合规是企业高质量发展的必由之路[N].中国工业报, 2021-12-30(1).
- [7] 李玉华.企业合规本土化中的“双不起诉”[J].法制与社会发展, 2022, 28(1): 25-39.
- [8] KRAWIEC K D. Cosmetic compliance and the failure of negotiated governance[J]. Washington University law quarterly, 2003, 81: 488.
- [9] 李本灿.合规官的保证人义务来源及其履行[J].法学, 2020(6): 76-94.
- [10] 周新.涉罪企业合规不起诉制度重点问题研究[J].云南, 2022(2): 140-146.